

Материальная заинтересованность работников в повышении эффективности и развитии производства сводится к росту их доходов. Основным источником доходов является заработная плата. Заработная плата должна тесно увязывать интересы каждого работника с интересами предприятия и государства. Задача заработной платы – быть основной частью фонда жизненных средств трудящихся, важнейшим материальным стимулом, поскольку для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей работники объективно заинтересованы в росте заработной платы, а значит, в улучшении результативности своего труда и коллектива в целом.

Значение рациональной организации труда велико и для предприятия, и для государства по следующим причинам: через покупательную способность работника, населения происходит стимулирование производства, а следовательно, и экономического состояния государства. Повышенный уровень заработной платы работника, предприятие дает ему возможность покупать больше товаров и услуг, не ограничивая себя в чем-то, удовлетворять свои потребности. Одновременно происходит возмещение средств, затраченных предприятием на изготовление своей продукции.

Системы оплаты труда должны быть простыми, понятными всем работникам. При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В

центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.

Государство осуществляет регулирование оплаты труда путём установления минимальной заработной платы, других государственных норм и гарантий в оплате труда. Размер оплаты труда может быть ниже установленной минимальной заработной платы в случае невыполнения норм выработки, изготовления продукции с браком, простоя и других причин. Организация оплаты труда на предприятиях осуществляется на основании разделения функций и работ, нормирования, тарифной системы, форм и систем оплаты труда.

Предприятиям предоставлены широкие права в области оплаты труда. Руководитель предприятия самостоятельно выбирает формы и системы оплаты труда, устанавливает работникам конкретные тарифные ставки, должностные оклады, сдельные расценки, премии, надбавки и доплаты на условиях, предусмотренных договором. Для организации оплаты труда конкретных работников бюджетных учреждений устанавливаются республиканские тарифы оплаты труда.

Основные проблемы в сфере оплаты труда находятся на макроэкономическом уровне, то есть за пределами предприятий. Поэтому необходима более либеральная модель взаимоотношений государства и хозяйствующих субъектов в сфере оплаты труда.

С учетом этого, а также опираясь на имеющийся зарубежный опыт, в целях улучшения организации заработной платы и усиления материальной заинтересованности работников в развитии и повышении эффективности производства можно рекомендовать осуществить на макроэкономическом уровне следующее: 1) вернуть хозяйствующим субъектам полномочия в сфере оплаты труда, которые принадлежали им до 1995г. Для этого следует исключить внесенные в статью 66 Закона Республики Беларусь «О предприятиях» изменения, а также отменить те решения президента и правительства, которые вторгаются в компетенцию хозяйствующих субъектов; 2) повысить роль подоходного налога с физических лиц через хорошо отлаженный механизм декларирования доходов, одновременно резко снизив размеры налогообложения юридических лиц; 3) отказаться от регулирования нижнего уровня оплаты наёмного труда с помощью минимальной заработной платы, поскольку этот норматив перегружен экономическими отношениями, не связанными с оплатой труда. До изменения правовой нагрузки минимальной заработной платы целесообразно возложить роль минимального уровня оплаты труда на тарифную ставку 1 разряда; 4) усилить воспроизводственную функцию заработной платы, повысив в ближайшее время тарифную ставку 1 разряда до уровня минимального потребительского бюджета с тем, чтобы она стала действительным минимумом оплаты труда; 5) модернизировать Единую тарифную сетку в направлении уменьшения числа тарифных разрядов (не более 18) и увеличения межразрядной разницы (не менее чем до 10%), расширив право руководителей бюджетных учреждений индивидуализировать тарифные ставки (должностные оклады) конкретных работников; 6) отказаться от внеэкономического принуждения хозяйствующих субъектов содержать излишнюю численность работников; 7) внедрить систему экономических стимулов по созданию новых и сохранению существующих рабочих мест.